

15ème législature

Question N° : 15437	De M. Xavier Breton (Les Républicains - Ain)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique > emploi et activité	Tête d'analyse >Recherche d'emploi des seniors	Analyse > Recherche d'emploi des seniors.
Question publiée au JO le : 25/12/2018 Réponse publiée au JO le : 19/02/2019 page : 1739		

Texte de la question

M. Xavier Breton attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les seniors en recherche d'emploi. Quand les entreprises réduisent les effectifs, les seniors sont bien souvent les premiers à être licenciés. Et une fois exclus du marché de l'emploi, certains peinent à y revenir. Pour ces salariés en dernière partie de carrière qui ne s'attendaient pas à devoir l'interrompre, cette perte d'emploi va de pair avec la crainte de devoir accepter un emploi en deçà des compétences et savoir-faire développés dans les précédents postes, la crainte de devoir baisser drastiquement ses prétentions salariales, la crainte de ne pas être choisi face à des candidats encore en activité, la crainte de voir les entreprises préférer des juniors moins expérimentés mais moins coûteux. Le chômage pour ces personnes exclues du travail suite à un licenciement ou à une rupture conventionnelle peut être ressenti comme d'une grande violence. L'âge paraît être un facteur aussi discriminant que l'origine, la situation de handicap ou le genre. Certains seniors expriment aussi des inquiétudes sur les conséquences des ordonnances réformant le code du travail. L'instauration de la rupture conventionnelle collective et l'encadrement des indemnités prud'homales pourraient conduire certaines entreprises à alléger ou renouveler leurs équipes sans contraintes. Aussi, il lui demande ce qui est prévu pour inciter les entreprises à recruter des seniors et pour aider ces derniers dans leurs recherches d'emploi.

Texte de la réponse

Après une longue période de baisse, le taux d'emploi des seniors s'est redressé en France à partir du début des années 2000. Entre 2007 et 2017, en France métropolitaine, alors que le taux d'emploi des 25-49 ans a reculé de 1,9 point (80,6 % en 2017), celui des 50-64 ans a augmenté de 8,2 points (61,5 % en 2017). Cette progression est surtout le fait des personnes de 55 ans ou plus (+17 points pour les 55-59 ans), même si le taux d'emploi des 60-64 ans demeure faible (29,2 % en 2017). La hausse du taux d'emploi des seniors sur 10 ans est avant tout portée par les personnes de 55 ans ou plus, sous l'effet des réformes des retraites successives et des restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité : entre 2007 et 2017, le taux d'emploi des 60-64 ans a augmenté de 13,5 points, celui des 55-59 ans de 17,0 points, alors que celui des 50-54 ans est resté stable (+ 0,2 point). Les 60-64 ans contribuent pour 42,1 % à la hausse du nombre de 50-64 ans ayant un emploi entre 2007 et 2017. Le taux d'emploi des 60-64 ans reste néanmoins nettement en deçà de celui des générations plus jeunes : 29,2 % d'entre eux ont un emploi, contre 72,4 % des 55-59 ans, 80,2 % des 50-54 ans et 80,6 % des 25-49 ans. Prenant acte de ces résultats positifs, le gouvernement conduit depuis le début du nouveau quinquennat une politique visant à favoriser des transitions professionnelles anticipées, en renforçant les droits des salariés et des demandeurs d'emploi. Les ordonnances instituant des mesures pour le renforcement du dialogue social et la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, ont permis de progresser en ce sens. Par ailleurs, la loi pour

la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les conditions d'accès à la formation professionnelle et à l'assurance chômage. Le renforcement des droits des salariés bénéficiera également aux salariés seniors. La volonté du gouvernement est d'améliorer l'efficacité des droits à reconversion des salariés et d'en faciliter la mobilisation. Ainsi, en complément de l'effort financier sans précédent du Plan quinquennal d'investissement dans les compétences (15 milliards d'euros sur 5 ans), la loi « avenir professionnel » prévoit à cet effet plusieurs dispositions ambitieuses. 1) Elle consacre notamment le compte personnel de formation (CPF) comme moyen privilégié d'accès autonome des actifs à la formation, afin de simplifier les différents outils, d'offrir davantage de lisibilité aux actifs. Grâce à une application dédiée, chacun, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations qui devront être obligatoirement certifiées, le taux de satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation appropriée, s'inscrire et payer en ligne. Par ailleurs, les droits acquis sur le CPF sont désormais monétisés, pour plus d'effectivité, de lisibilité et de justice. Les droits en heures privilégiaient ceux qui sont déjà au plus haut niveau de qualification et qui, à nombre d'heures égales, se retrouvaient à disposer d'un budget supplémentaire de formation. Les droits augmentés seront de 500 euros pour tous, par an, et 800 euros pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000 et 8 000 euros sur dix ans. Par ailleurs, les personnes à mi-temps, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront du même abondement annuel que les temps plein. Enfin, les travailleurs en situation de handicap auront une majoration de l'abondement annuel de leurs droits. En outre, une clause de revoyure a été introduite afin de garantir dans le temps l'actualisation régulière des droits acquis. Le CPF devient ainsi un véritable outil d'émancipation sociale à la main des actifs, avec la protection d'une garantie collective. Les actifs ne seront pas seuls. Tous ceux qui le souhaiteront pourront disposer d'un conseil en évolution professionnelle gratuit, et enfin financé par la mutualisation, pour les accompagner dans leurs projets professionnels, ainsi que l'ont souhaité les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel du 22 février 2018. 2) Le CPF Transition professionnelle, qui reprend les termes de l'accord précité, permet d'accompagner les projets de transition professionnelle de manière plus souple et plus lisible, que le congé individuel de formation. 3) La loi « avenir professionnel » introduit un nouveau dispositif puissant de « reconversion et promotion par l'alternance ». Baptisé « Pro A », il vise à permettre aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération, d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion. Il permettra aussi de répondre aux besoins spécifiques des certains secteurs d'activité et d'anticiper les reconversions liées aux mutations, tout en conservant l'emploi. Ce dispositif est un élément clé qui s'inscrit en complément du plan de formation de l'entreprise, désormais, plan de développement des compétences, et du droit individuel, via le compte personnel de formation (CPF). Les modalités d'application sont prévues par le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance 4) Enfin la loi ouvre un droit à l'assurance-chômage pour les salariés démissionnaires ayant un projet de création d'entreprise ou de reconversion professionnelle. La perte d'emploi demeure néanmoins un choc pour des seniors qui peuvent se penser protéger d'un tel évènement. La sensibilisation de cette population aux transitions professionnelles est donc un impératif pour le gouvernement. A cet effet, le ministère du travail déploiera des outils d'information et de sensibilisation à l'intention des entreprises et des seniors afin notamment de permettre à ces derniers une meilleure anticipation de leur deuxième partie de carrière.